

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Menghadapi era persaingan yang semakin ketat, masalah terhadap sumber daya insani menjadi fokus tersendiri bagi angkatan kerja untuk dapat bertahan. Sumber daya insani adalah manusia yang bekerja di lingkungan organisasi dan merupakan faktor yang sangat dibutuhkan dalam kegiatan organisasi. Sumber daya insani merupakan modal dasar yang memiliki peranan penting dalam keberhasilan suatu organisasi.¹

Pengembangan dan peningkatan kualitas sumber daya insani sangat dibutuhkan dalam menghadapi segala masalah dan persaingan kerja. Pengembangan sumber daya insani dilakukan dengan dijalankannya pelaksanaan proses pendidikan dan pelatihan kerja kepada sumber daya insani. Upaya tersebut dilakukan sebagai bentuk untuk meningkatkan kualitas dan potensi sumber daya insani dengan bertambahnya pengetahuan, kemampuan, keahlian dan keterampilan dalam bekerja.² Tumbuhnya sumber daya insani yang berkualitas, dirasa mampu menghadapi pasar kerja yang semakin ketat dan penuh persaingan. Sumber daya insani yang tidak memiliki keterampilan serta minim pendidikan, beresiko menjadi seorang pengangguran, seperti halnya yang terjadi di kota-kota Provinsi Jawa Tengah.

Permasalahan yang menyebabkan meningkatnya pengangguran yaitu menyempitnya lapangan pekerjaan dan banyaknya tenaga kerja yang tidak memiliki keterampilan serta minim pendidikan. Menyempitnya lapangan pekerjaan

¹ Nabilla Rizka Ardiani, "Pembangunan Sumber Daya Insani Dalam Mengentaskan Kemiskinan," *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia* 5, no. 1 (2019): 112.

² Faisal Adam Yulian dan Gugun Geusan Akbar, "Pengaruh Perencanaan Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Efektivitas Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan di Unit Pelaksanaan Teknis Daerah (UPTD) Balai Latihan Kerja (BLK) Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Garut," *Jurnal Pembangunan dan Kebijakan Publik*, Vol. 07, no. 01 (2016):1.

disebabkan karena kesempatan kerja semakin sedikit dibandingkan dengan jumlah orang yang mencari pekerjaan. Selain itu, adanya tenaga kerja yang tidak memiliki keterampilan karena minimnya pendidikan menjadi penyebab makin bertambahnya angka pengangguran. Terdapat beberapa dampak yang timbul akibat pengangguran:

1. Meningkatnya jumlah kemiskinan. Banyaknya sumber daya insani yang menganggur menyebabkan rendahnya pendapatan perekonomian.
2. Pengangguran dapat menimbulkan depresi, merosotnya kepercayaan diri dan keputus asaan.
3. Kriminalitas semakin meningkat, seperti perampokan, pencurian, penjarahan dan tindak kejahatan lainnya.
4. Banyaknya pengangguran dapat meningkatkan pekerja seks komersial bagi kalangan pemuda, karena demi menghidupi ekonomi dan kelangsungan hidup.
5. Dunia politik menjadi tidak stabil. Meningkatnya pengangguran dapat memunculkan adanya demonstrasi para serikat kerja.³

Indonesia merupakan negara padat penduduk yang menduduki peringkat keempat didunia. Seiring pergantian tahun dan perkembangan zaman, kepadatan penduduk semakin meningkat, begitu pula dengan keadaan angkatan kerja. Berikut data presentase angkatan kerja penduduk di Indonesia pada tahun 2018-2020:

Tabel 1.1
Presentase Angkatan Kerja Penduduk Usia 15 Tahun Ke Atas Tahun 2018-2020 Indonesia

Tahun	Pengangguran (%)	Bekerja (%)
2018	5.30	94.70
2019	5.23	94.77
2020	7.07	92.93

³ Riska Franita, “Analisa Pengangguran Indonesia,” *Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial:Nusantara*, no. 1, (2016): 90.

Tabel diatas menunjukkan presentase angkatan kerja penduduk Indonesia berusia 15 tahun ke atas periode tahun 2018-2020. Tingkat pengangguran terbuka di Indonesia pada tahun 2020 mencapai angka 7.07%, mengalami kenaikan di bandingkan dengan tahun sebelumnya. Pada tahun 2019, tingkat pengangguran berada di angka 5.23%. Pada tahun 2019, tingkat pengangguran mengalami penurunan di bandingkan pada tahun 2018. Peningkatan pengangguran yang cukup signifikan pada tahun 2020, salah satunya karena adanya dampak pandemic covid-19.⁴

Kemudian, Kudus merupakan salah satu kota padat di Provinsi Jawa Tengah yang memiliki jumlah penduduk dan calon tenaga kerjalumayan banyak dan merupakan kota berkembang. Presentase jumlah penduduk Indonesia pada tahun 2020 dijabarkan sebagai berikut:

1. Usia 0-9 tahun, dengan presentase jumlah penduduk laki-laki 15.60% dan perempuan 14.29%.
2. Usia 10-19 tahun, dengan presentase jumlah penduduk laki-laki 16.65% dan perempuan 15.78%
3. Usia 20-29 tahun, dengan presentase jumlah penduduk laki-laki 18.54% dan perempuan 16.96%
4. Usia 30-39 tahun, dengan presentase jumlah penduduk laki-laki 14.30 dan perempuan 14.99%
5. Usia 40-49 tahun, dengan presentase jumlah penduduk laki-laki 13.93% dan perempuan 14.73%.
6. Usia 50-59 tahun, dengan presentase jumlah penduduk laki-laki 11.76% dan perempuan 11.79%.
7. Usia 60 tahun keatas, dengan presentase jumlah penduduk laki-laki 9.23% dan perempuan 11.45%.⁵

⁴ Badan Pusat Statistik, *Keadaan Angkatan Kerja di Indonesia Agustus 2020*, (Jakarta: Badan Pusat Statistik, 2020), 3.

⁵ Badan Pusat Statistik, *Statistik Kesejahteraan Rakyat Kabupaten Kudus*, (Kudus: Badan Pusat Statistik Kabupaten Kudus), 2020.

Tabel 1.2
Presentase Tingkat Kemiskinan Provinsi Jawa Tengah
Tahun 2010-2020 dan Kabupaten Kudus Tahun 2016-2020

Tahun	Tingkat Kemiskinan Jawa Tengah (%)	Tingkat Kemiskinan Kudus (%)
2010	16.11	-
2011	16.21	-
2012	14.98	-
2013	14.44	-
2014	13.58	-
2015	13.58	-
2016	13.27	7.65
2017	13.01	7.59
2018	11.32	6.98
2019	10.58	6.68
2020	11.41	7.31

Tabel diatas menunjukkan tentang tingkat kemiskinan di Provinsi Jawa Tengah dari tahun 2010-2020 dan kemiskinan di Kabupaten Kudus pada tahun 2016-2019. Pada kolom kedua menunjukkan tingkat kemiskinan di Provinsi Jawa Tengah. Pada tahun 2010 tingkat kemiskinan Jawa Tengah mencapai 16.11%, dan mengalami peningkatan pada tahun 2011 menjadi sebesar 16.21%. Kemudian mulai tahun 2012 sampai 2019, tingkat kemiskinan Jawa Tengah mengalami penurunan dari 14.98% menjadi sebesar

10.58%.⁶Pada tahun 2020, kemiskinan meningkat menjadi 11.41%.⁷

Kolom ketiga menunjukkan mengenai tingkat kemiskinan di Kabupaten Kudus. Tingkat kemiskinan di Kabupaten Kudus mengalami penurunan mulai dari periode 2016-2019. Pada tahun 2020, tingkat kemiskinan mengalami kenaikan, yaitu dari 6.68% per tahun 2019 menjadi 7.31% per tahun 2020. Selain itu, garis kemiskinan mengalami kenaikan dari 406.470 per tahun 2019 menjadi 429.666 per tahun 2020.

Tabel 1.3
Presentase Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Provinsi Jawa Tengah Tahun 2010-2019

Tahun	Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)
2010	6.21%
2011	7.07%
2012	5.61%
2013	6.01%
2014	5.68%
2015	4.63%
2016	4.99%
2017	4.57%
2018	4.51%
2019	4.49%

Dari data tabel di atas menunjukkan Tingkat Pengangguran Terbuka Provinsi Jawa Tengah cukup labil atau bersifat naik turun. Pada tahun 2010 Tingkat Pengangguran Terbuka Provinsi Jawa Tengah sebesar 6.21%, kemudian pada tahun 2011 mengalami kenaikan sebesar 7.07%, lalu pada tahun 2012 menurun menjadi 5.61%, dan mengalami peningkatan kembali sebesar 6.01% di tahun 2013, namun di tahun 2014

⁶Indah Purboningtyas dan Indah Retno Sari,dkk, “Analisis Pengaruh Tingkat Pengangguran Terbuka Dan Indeks Pembangunan Manusia Terhadap Kemiskinan Di Provinsi Jawa Tengah,” *Jurnal Santika UNPAM: Jurnal Sains dan Matematika Unpam*, Vol. 3, no. 1, (2020): 83-84.

⁷Berita Resmi Statistik, *Kemiskinan Provinsi Jawa Tengah 2020*, No. 46/07/33/Th. XIV,2020, 1.

sampai 2019 Tingkat Pengangguran Terbuka Provinsi Jawa Tengah mengalami penurunan sampai 4.49%.

Berkaitan dengan adanya permasalahan tenaga kerja tersebut, pemerintah kota setempat memiliki tanggung jawab untuk mengatasi dan menanggulangi permasalahan tersebut. Peran dari Balai Latihan Kerja (BLK) merupakan salah satu bentuk kebijakan pemerintah dalam menanggulangi pengangguran yang bertujuan untuk memberikan pendidikan dan pelatihan kepada calon tenaga kerja yang menganggur, sedang mencari pekerjaan dan tidak memiliki keterampilan. Adanya pendidikan dan pelatihan bertujuan untuk memberikan bekal berupa kemampuan, peningkatan keterampilan, pengetahuan, keahlian serta sikap dan nilai di luar sistem pendidikan dalam waktu yang relatif singkat sebagai upaya untuk mempermudah mendapatkan pekerjaan bagi individu.⁸ Balai latihan kerja diharapkan dapat memanfaatkan aspek ekologis dalam mengembangkan sumber daya insani dengan memiliki pedoman metode kerja seorang *entrepreneur* dalam program, memiliki aktivitas yang tepat serta didukung adanya nilai-nilai masyarakat *pro entrepreneurship*. Terdapat empat poin nilai masyarakat berkaitan dengan keberlanjutan Balai Latihan Kerja dan menanggulangi kemiskinan serta pengangguran, yaitu:

- 1) Masyarakat yang memiliki kesadaran dan menjunjung tinggi pentingnya pendidikan akan mendukung Balai Latihan Kerja
- 2) Nilai masyarakat yang menjunjung tinggi priyayisme atau dapat menghambat Balai Latihan Kerja.
- 3) Masyarakat yang menjunjung tinggi kewirausahaan akan mendukung Balai Latihan Kerja.

⁸ Yuli Kartika Efendi, "Pelaksanaan Program Pendidikan Pelatihan Di Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Dan Kependudukan Pemerintah Propinsi Jawa Timur," *Jurnal Ilmiah Kependidikan: Khazanah Pendidikan*, Vol. X, no. 2, (2017):7-8.

Keberlanjutan Balai Latihan Kerja akan terjamin jika masyarakat menjunjung tinggi pentingnya pendidikan dan kewirausahaan. Keberlanjutan dari Balai Latihan Kerja akan mengurangi pengangguran, mengentaskan kemiskinan dan dapat mewujudkan kesejahteraan sosial.⁹

Balai Latihan Kerja bukan sekedar menjadi tempat yang bisa melahirkan tenaga kerja yang memiliki skill, tetapi juga membantu memudahkan untuk dapat bekerja atau berwirausaha. Pelatihan diperuntukkan bagi pencari kerja yang betul-betul berminat mengikuti pelatihan dengan memilih kompetensi yang ingin dikuasai oleh peserta pelatihan serta memenuhi persyaratan yang telah ditentukan oleh UPTD Balai Latihan Kerja. Pemilihan calon peserta yang memenuhi persyaratan, perlu dilaksanakan seleksi/rekrut terlebih dahulu. Seleksi biasanya berupa tes potensi akademik dan tes wawancara. Calon peserta pelatihan yang lulus seleksi akan berlanjut mengikuti pelatihan. Kegiatan UPTD Balai Latihan Kerja diharapkan dapat mengurangi angka pengangguran, penyerapan tambahan angkatan kerja baru, serta meningkatkan kesempatan kerja. Kemudian, peserta diharapkan dapat langsung siap memasuki lapangan pekerjaan atau dapat membuka usaha sendiri tergantung program kejuruan yang diikuti.¹⁰

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti ingin memahami lebih dalam tentang pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan tenaga kerja dalam pengembangan sumber daya insani, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di UPTD Balai Latihan Kerja dengan judul “**Analisis Pelaksanaan Program Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Kerja Dalam Pengembangan Sumber Daya Insani**”

⁹Lesli Retno Angeningsih, "Peran Balai Latihan Kerja dalam Mengentaskan Kemiskinan," *Jurnal Ilmu Sosial Alternatif*, Vol. IX, no. 1, (2008):102.

¹⁰ Devika Rahayu Daud, "Program Pelatihan Kerja dalam Meningkatkan Kompetensi Pencari Kerja: Studi Evaluatif *Kirkpatrick's Evaluation Model* Pada Balai Latihan Kerja (BLK) Limboto Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gorontalo," *Al-Minhaj: Jurnal Pendidikan Islam* 2, no.1, (2019):144-149.

(Studi Pada UPTD Balai Latihan Kerja Ngembalrejo Kudus)”.

B. Fokus Penelitian

Fokus penelitian dicantumkan dalam skripsi ini sebagai tanda untuk memberikan gambaran yang jelas terkait masalah yang diteliti. Fokus penelitian tersebut yaitu:

1. Subjek (pelaku)
Subjek dalam penelitian ini adalah kepala dinas/pegawai UPTD Balai Latihan kerja, Instruktur, dan peserta pelatihan di UPTD Balai Latihan Kerja Ngembalrejo Kudus.
2. Place (tempat)
Tempat penelitian ini terletak di UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Ngembalrejo Bae Kudus.
3. Activity (aktivitas)
Aktivitas dalam penelitian ini yang menjadi sorotan adalah aktivitas pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan calon tenaga kerja di Balai Latihan Kerja Ngembalrejo Kudus.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti mengambil rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana proses pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan tenaga kerja di UPTD Balai Latihan Kerja Ngembalrejo Kudus?
2. Bagaimana strategi dalam pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan tenaga kerja dalam pengembangan sumber daya insani di Balai Latihan Kerja Ngembalrejo Kudus?
3. Bagaimana hasil pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan tenaga kerja dalam mengembangkan sumber daya insani yang siap bekerja dan berwirausaha secara mandiri?

D. Tujuan Penelitian

Sebagaimana rumusan masalah yang telah ditentukan peneliti. Maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Mendeskripsikan proses pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan tenaga kerja di Balai Latihan Kerja Ngembalrejo Kudus.
2. Mendeskripsikan strategi dalam pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan tenaga kerja di Balai Latihan Kerja Ngembalrejo Kudus.
3. Mendeskripsikan hasil pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan tenaga kerja yang dapat mengembangkan sumber daya insani yang siap bekerja dan berwirausaha secara mandiri.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat dalam penelitian ini terbagi menjadi dua, yaitu:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Menambah pengetahuan dan wawasan bagi peneliti tersendiri tentang pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan tenaga kerja dalam pengembangan sumber daya insani di Balai Latihan Kerja Ngembalrejo Kudus .
 - b. Bahan acuan bagi peneliti lain yang berkaitan dengan pelatihan tenaga kerja dalam pengembangan sumber daya insani.
2. Manfaat Praktis
 Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukankritik dan saran, serta sumbangan pemikiran sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas pelaksanaan pendidikan dan pelatihan tenaga kerja di Balai Latihan Kerja Ngembalrejo Kudus dalam pengembangan sumber daya insani khususnya di Balai Latihan Kerja Ngembalrejo Kudus.

F. Sistematika Penulisan

Peneliti memberikan sistematikaskripsi untuk memudahkan pemahaman isi, terdiri dari:

1. Bagian Awal
 Bagian ini memuat halaman sampul, lembar pengesahan, pernyataan keaslian skripsi, abstrak, moto, persembahan,

pedoman linsterasi arab-latin, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel dan daftar gambar.

2. Bagian Isi
 - a. BAB I
Padabab ini, berisi pendahuluan. Penulis mengemukakan tentang latar belakang, fokus penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.
 - b. BAB II
Pada bab ini, berisi kajian teori. Penulis mengemukakan tentang kajian teori terkait dengan judul, penelitian terdahulu dan kerangka berfikir.
 - c. BAB III
Pada bab ini berisi metode penelitian. Penulis membahas jenis dan pendekatan, *setting* penelitian, subyek penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, pengujian keabsahan data dan teknik analisis data.
 - d. BAB IV
Pada bab ini berisi hasil penelitian dan pembahasan. Penulis membahas tentang gambaran objek penelitian, deskripsi data penelitian dan analisis data penelitian.
 - e. BAB V
Pada bab ini berisi penutup. Penulis mengemukakan simpulan dan saran-saran.
3. Bagian Akhir
Bagian akhir berisi daftar pustaka dan lampiran-lampiran.